Policy Statement on Racial Slurs and Harassment, and Racial Jokes

90-06993/

Please note

These guidelines contain the Commission's interpretation of the Code provisions as they relate to racial slurs and harassment, and racial jokes. They are subject to interpretation by boards of inquiry and the courts, and should be read in conjunction with the specific provisions of the Code. Any questions regarding this policy or the code generally should be directed to the staff of the Ontario Human Rights Commission.

ONTARIO HUMAN RIGHTS COMMISSION

POLICY ON RACIAL SLURS AND HARASSMENT AND RACIAL JOKES*

INTRODUCTION

Racial slurs, jokes and harassment are a form of discrimination and tend to emphasize or define a relationship in which the parties are viewed as unequal simply on the basis of their race. They constitute an unacceptable form of behaviour which is contrary to Ontario's public policy - to recognize the dignity and worth of every person and to provide for equal rights and opportunities without discrimination.

This policy sets out the Commission's interpretation of the provisions of the *Human Rights Code*, 1981 relating to racial slurs, jokes and harassment. For the purpose of this document, and in the interest of brevity, the term "race" should be read to include all of the race-related grounds i.e. race, ancestry, place of origin, colour, ethnic origin, citizenship and creed.

The *Human Rights Code, (Code)* is more than a statement of principles and goals. It is the law of the province of Ontario. A violation of the *Code* is an infraction of the law.

HARASSMENT

The *Code* provides that all employees have a right to freedom from harassment in the workplace by the employer, employer's agent, or by another employee because of, among other grounds, race, ancestry, place of origin, colour, ethnic origin, citizenship and creed.

Similarly, every person who occupies accommodation has a right to freedom from harassment by the landlord or agent of the landlord or by an occupant of the same building (s. 2(2)).

It is also the view of the Commission that, while there are no express provisions dealing with harassment in the area of services, goods and facilities, harassment in such situations would constitute a violation of section 1 of the *Code*. Section 1 provides for a right to equal treatment with respect to services, goods and facilities.

The comments below apply to harassment which occurs in all three of these areas i.e. employment, accommodation, as well as services, goods and facilities.

(i) Harassment - General Principles

Harassment is defined in s.9(1)(f) of the *Code* to mean "engaging in a course of vexatious comment or conduct that is known or ought reasonably to be known to be unwelcome."

The reference to comment or conduct "that is known or ought reasonably to be known to be unwelcome" imports an objective element into the definition of harassment. This factor acknowledges that in some situations it should be anticipated that the racially motivated conduct or comments would be offensive or unwelcome and there is no requirement that the behaviour be objected to before a violation of the *Code* is found. This element of the definition also recognizes that in many instances, it would be unreasonable to require an individual, who may be in a vulnerable position, to object to the offensive treatment before being able to claim a right to be free from such treatment. Therefore, if a person engages in a course of activity or comment which refers to or emphasizes the race or other race-related characteristics of an individual, and it could reasonably be anticipated that such comment or conduct would be unwelcome, then that person may be considered to have engaged in harassment, contrary to the provisions of the *Code*.

It should be noted that in order for the harassment provisions of the *Code* to apply, the activity at issue need not expressly refer to a person's race, place of origin, creed, etc. but need only be motivated by those considerations. For example, in circumstances where an individual is consistently treated in a less favourable manner, e.g. is repeatedly made the brunt of practical jokes or ridicule, an inference may be drawn from the particular circumstances that the treatment was racially motivated although the practical jokes or ridicule may not have contained any reference to race.

Each situation will be assessed on its own merits. However, racial epithets, comments ridiculing individuals because of race-related physical characteristics, religious dress, etc. or singling an individual out for humiliating or demeaning "teasing" or jokes related to race or to any of the race-related grounds, would in most instances be viewed as conduct or comments which "ought reasonably to be known to be unwelcome."

* Prepared with the assistance of the Race Relations Directorate

Conduct or comments which are motivated by consideration of a person's membership in one of the race-related groups and which may not, on their face, be considered offensive on an objective basis, may still be "unwelcome" from the perspective of a particular individual. If the individual clearly indicates that this is the case, then a repetition of a similar type of activity will, in most instances, constitute a violation of the *Code*.

It should be noted that the jurisprudence in the area of "harassment" is in its early stages of development. It is the view of the Commission that some circumstances which may not clearly come within the harassment provisions may nevertheless be covered under the *Code* under the general equality rights provisions. These circumstances and accompanying issues are discussed more fully in the next section.

EQUALITY RIGHTS - POISONED ENVIRONMENT

The *Code* provides a right to equal treatment in the areas of services, goods, facilities, accommodation, contracts, employment and membership in a vocational association (Sections 1 - 5). It is the position of the Commission that offensive or threatening comments or conduct may, in some instances, have the effect of "poisoning" the environment for persons affected. As a result, those individuals are subjected to terms and conditions of employment, tenancy, services etc. that are quite different from those experienced by individuals who are not subjected to the same type of comments or treatment. In such instances, the right to equal treatment may have been violated.

Again, every situation will be judged on its merits. However, an example of a situation which could be viewed as a violation of the *Code* by creating a "poisoned environment" would be one in which a supervisor or a landlord says to a person who is a member of a racial minority, "I don't know why you people don't go back to where you came from, because you sure don't belong here." Even though the statement may be made only once, the person at which it is directed, or those persons that are included in the group identified, will quite validly have concerns regarding their long term prospects in that workplace or rental unit. Other employees or tenants who are not members of that racial group will not experience the same concern and anxiety.

Similarly, persons who encounter comments, signs, caricatures, or cartoons displayed in a service environment such as a store, restaurant etc. or a work or tenancy situation which depict members of their race, religious group etc., in a demeaning manner may be subjected to a "poisoned environment" in violation of the *Code*. This is also the case with graffitti of a similar nature when the service provider, employer, or landlord is aware of it, but does nothing to have it removed. Depending on the particular circumstances it may be the case that those persons are humiliated or experience feelings of anger and resentment that others in that setting do not have imposed upon them because of their race.

It should also be noted that individuals who are not the specific targets of a discriminatory comment or action or who are not members of the targeted group may also have a right to bring a complaint in circumstances such as those described above.

Such a right has been upheld in other jurisdictions and is based on the following principle: regardless of whether an individual has been targeted as the object of discriminatory treatment, if exposure to such treatment has a negative impact upon the "sensibilities" of an individual, that individual's rights have been violated. Similarly, in a situation dealing with discriminatory rental practices aimed at members of visible minorities, it has been held that a caucasian tenant had the right to bring a complaint on the basis that that tenant had been injured by the loss of important benefits from inter-racial associations.

The application of these principles is discussed in more detail below.

COMMENTS OR ACTIONS NOT DIRECTED TOWARD A PARTICULAR INDIVIDUAL

As indicated above, in the Commission's view, the equality provisions of the *Code* may be breached by racial slurs or actions which are not directed toward a particular individual but nonetheless adversely affect the environment for that individual. Examples include the following:

- demeaning racial remarks, jokes or innuendos about an employee, client or customer, or tenant told to other employees, tenants, clients or customers
  - — may impair the right of those persons who are the subject of the comments to be viewed as equals and create a 'them/us' barrier.
- racial remarks, jokes or innuendos made about other racial groups in the presence of an employee, tenant or client
  - — may create an apprehension on the part of members of other racial minorities that they are also targeted when they are not present.
- the displaying of racist, derogatory or offensive pictures, graffiti or materials
  - — is humiliating and also impairs the right of those persons who are members of the targeted racial group to be viewed as equals.
- racial remarks, jokes or innuendos about an employee, client, or tenant or about the racial group of which they are a member, which are stated to or in the presence of a non-racial minority person

— may cause discomfort on the part of the non-racial minority person and may have the effect of creating an environment where the opportunity for beneficial inter-racial interaction is lost or impaired.

In the above or similar situations, the conduct at issue must be objectively evaluated. It must be of such a nature and degree so as to amount to a denial of equality through the creation of a poisoned environment.

THE LIABILITY OF PRINCIPALS FOR THE ACTIONS OF THEIR AGENTS

An employer may be liable for acts of harassment carried out by its employees through the "organic theory of corporate responsibility". This theory provides that where an employee is in a position of authority (i.e. part of the "directing mind") in the organization, the employer will be held responsible for the actions of that employee. To put it in more direct terms, the acts of supervisors, managers, etc. are considered to be the acts of the employer.

The employer's liability as described in the preceding paragraph is to be distinguished from vicarious liability. The *Code* (s.44(1)) provides that anything done or omitted to be done by an officer, official, employee or agent of a corporation, trade union, trade or occupational association, unincorporated association or employers' organization in the course of his or her employment shall be deemed to be an act or thing done or omitted to be done by the corporation, trade union, trade or occupational association, unincorporated association or employers' organization. This means that those bodies will be held responsible for breaches of the *Code* committed by their employees or agents, as though they had committed the breaches themselves. This principle applies not only to employers, but also to providers of accommodation and providers of service.

Although the doctrine of vicarious liability does not apply to harassment as defined in s.9(1)(f) of the *Code*, it does apply to breaches of the equality rights provisions. In this regard, please refer to the 'Equality Rights - Poisoned Environment' section of this paper.

It should also be noted that pursuant to s.38(2) of the *Code*, a board of inquiry that is hearing a complaint of harassment can add as a party to the hearing, any person who knew or should have known of the harassment from the information or facts in his or her possession and who failed to prevent the harassment or penalize the harasser although it was within his or her authority to do so. Subsection 40(4) then enables the board of inquiry to remain seized of the matter. This means that in the event the harassment continues, the board can reconvene. Persons who believe that such circumstances exist should bring them to the attention of the Commission. If, following an investigation, the Commission finds that in its view, the evidence supports the allegation that the harassment has continued, the Commission will request that the Minister reconvene the board of inquiry to hear the matter. If the board then finds that a party who knew, or should have known about the harassment failed to exercise his or her authority to prevent or penalize the repetition of the harassment, the board can order that person to take whatever steps are reasonable to prevent any further continuation of the harassment.

It is very important, therefore, that employers, including those whose business it is to provide accommodation or services, have policies in place making it clear that activity which results in a poisoned environment is prohibited in the context of the workplace, whether directed at employees, clients, customers, or tenants and will be met with strict discipline if it occurs. Similarly, it is important that managers and supervisors be instructed to ensure that all staff are aware of the policy and to deal with any such incidents which come to their attention quickly and effectively.

RIGHT TO FILE A COMPLAINT

When a person believes that he or she has been discriminated against or harassed in any of the areas and on any of the grounds covered by the *Code*, he or she may bring a complaint to the Ontario Human Rights Commission. A complaint may be filed by contacting the nearest office of the Commission.

The Commission also has the authority to initiate a complaint. It has been the practice of the Commission to do this only when no individual complainant is available.

As stated throughout this document, each situation will be assessed on its merits by the Commission following an investigation and after receiving submissions from all the parties. In deciding what action to take, the Commission will take into consideration the context within which the comment or action took place, the history and relationship of the parties as well as the actions, if any, taken to remedy the incident.

COLLECTIVE AGREEMENTS AND COMPANY POLICIES

An increasing number of collective agreements include clauses relating to discrimination and harassment. In addition to the rights available under the *Code*, a person may have rights which he or she may pursue under a collective agreement. Similarly, a number of companies have implemented policies in this regard which may afford a remedy to a person who has been harassed or otherwise discriminated against. However, parties cannot contract out of the *Code* and neither a collective agreement nor a company policy can preclude a person from pursuing his or her rights under the *Code*.

CONCLUSION

People have the right to live and work in an environment free of demeaning comments and actions based on race, ancestry, place of origin, colour, ethnic origin, citizenship and creed. This type of activity is a destructive practice which affects everyone. Even when meant as a joke, it is derogatory and humiliating in its effect.

THE ONTARIO HUMAN RIGHTS COMMISSION

CHIEF COMMISSIONER: Catherine Frazee

COMMISSIONERS:
George W. Bancroft, John T. Cochrane, Reva Devins, Pam Gill, Elizabeth Kishkon, Louis Lenkinski, Shirley Agnes O'Connor, David Philpott, Jodey Porter, R. Lou Ronson

Address all correspondence to:
Ontario Human Rights Commission
400 University Avenue, Toronto M7A 2R9
or your closest District Office

HAMILTON
119 King Street West
L8N 3Z9
Tel.: (416) 521-7870
1-800-263-6906

KENORA
227 2nd Street South
P9N 1G1
TEL.: (807) 468-5568

KINGSTON
1055 Princess Street
K7L 1H3
Tel.: (613) 545-4340
1-800-267-0915

KITCHENER
824 King Street West
N2G 1G1
Tel.: (519) 744-8101
1-800-265-2468

LONDON
205 Oxford Street East
N6A 5G6
Tel.: (519) 439-3231
1-800-265-4707

MISSISSAUGA
2 Robert Speck Parkway
L4Z 1H8
Tel.: (416) 273-7811
1-800-268-2808

OTTAWA
2197 Riverside Drive
K1H 7X3
Tel.: (613) 523-7530
1-800-267-1916

SAULT STE. MARIE
390 Bay Street
P6A 1X2
Tel.: (705) 949-8417
1-800-461-7268

SCARBOROUGH
2500 Lawrence Avenue East
M1P 2R7
Tel.: (416) 750-3575
1-800-268-6585

ST. CATHARINES
1 St. Paul Street
L2R 7L4
Tel.: (416) 684-7406
1-800-263-4916

SUDBURY
199 Larch Street
P3E 5P9
Tel.: (705) 675-4455
1-800-461-4000

THUNDER BAY
1825 East Arthur Street
P7E 5N7
Tel.: (807) 623-9119
1-800-465-8996

TIMMINS
273 Third Avenue
P4N 1E2
Tel.: (705) 267-6231
1-800-461-4000

TORONTO CENTRAL
595 Bay St.,
4th Floor
M5G 2C6
Tel.: (416) 326-9511

WINDSOR
500 Ouellette Avenue
N9A 1B3
Tel.: (519) 256-8278
1-800-265-5140

Toll-Free Long Distance: If you are outside the local area andwithin the area code, call the number listed under 1-800.

D2232 11/89 15M
ISBN 0-7729-5381-9

Politique sur les insinuations, le harcèlement et les plaisanteries d'ordre racial

Ontario
Commission des droits de la personne

Remarque

Ces directives présentent l'interprétation, par la Commission, des dispositions du Codes des droits de la personne en ce qui concerne les insinuations, le harcèlement et les plaisanteries d'ordre racial. Elles peuvent faire l'objet d'une interprétation de la part des commissions d'enquête et des tribunaux et devraient être lues parallèlement avec les dispositions pertinentes du Code. Si vous avezdes questions sur cette politique ou sur le Code en géneral, addressez-vous au personnel de la Commission ontarienne des droits de la personne.

COMMISSION ONTARIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE

POLITIQUE SUR LES INSINUATIONS, LE HARCÈLEMENT ET LES PLAISANTERIES D'ORDRE RACIAL*

INTRODUCTION

Les insinuations, le harcèlement et les plaisanteries d'ordre racial représentent une forme de discrimination qui met l'accent sur le fait que les deux parties d'une relation sont considérées comme inégales simplement parce qu'elles n'appartiennent pas à la même race. Il s'agit là d'un comportement inacceptable, contraire à la politique du gouvernement de l'Ontario, qui est de reconnaître la valeur et la dignité de chacun et d'offrir à tous, sans discrimination, l'égalité des droits et des chances.

Cette politique établit l'interprétation faite par la Commission des dispositions du *Code des droits de la personne* (1981) sur les insinuations, les plaisanteries et le harcèlement d'ordre racial. Aux fins du présent document et par souci de concision, le terme "race" recouvre également tous les domaines reliés à la race c'est-à-dire, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté et la croyance.

Le Code des droits de la personne (Code) représente beaucoup plus qu'une simple déclaration de principes et d'objectifs. Il s'agit de la loi de la province d'Ontario. Toute violation du *Code* constitue une infraction à la loi.

HARCÈLEMENT

Le *Code* prévoit que tout employé a le droit d'être à l'abri de tout harcèlement au travail par son employeur ou le mandataire de celui-ci ou un autre employé pour des raisons fondées entre autres sur la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté et la croyance.

De la même façon, l'occupant d'un logement a le droit d'y vivre sans être harcelé par le propriétaire ou son mandataire ou un occupant du même immeuble (par. 2 (2)).

La Commission estime également que, bien qu'il n'ait pas été prévu de disposition expresse dans le cas de harcèlement se produisant dans le domaine des services, des biens et des installations, le harcèlement exercé dans de telles situations constituerait une violation de l'article. 1 du *Code*, qui prévoit que toute personne a droit à un traitement égal en matière de services, de biens et d'installations.

Les observations suivantes s'appliquent au harcèlement se produisant dans les domaines de l'emploi, du logement ainsi que dans celui des services, des biens et des installations.

(i) Harcèlement - Principes généraux

Le harcèlement est défini à l'alinéa 9 (1) f) du *Code* comme étant «le fait pour une personne de faire des remarques ou des gestes vexatoires lorsqu'elle sait ou devrait raisonnablement savoir que ces remarques ou ces gestes sont importuns.»

La référence aux remarques ou au comportement d'une personne qui "sait ou devrait raisonnablement savoir que ces remarques ou ces gestes sont importuns" apporte à la définition du harcèlement un élément d'objectivité. On admet par là que dans un certain nombre de situations, on devrait anticiper le caractère offensant ou importun d'observations ou de comportements fondés sur des motifs raciaux et qu'il n'est pas nécessaire de protester contre ce genre de comportement tant qu'une violation du *Code* n'a pas été établie. On admet également que, dans de nombreux cas, il ne serait pas raisonnable de demander à une personne qui se trouve en position vulnérable de protester contre un traitement offensant avant que ladite personne ne puisse faire valoir son droit de ne pas avoir à subir un tel traitement. Par conséquent, si une personne émet des observations ou fait preuve d'un comportement qui soulignent la race ou les caractéristiques raciales d'une autre personne ou qui y font référence et qu'elle devrait raisonnablement savoir que de telles remarques ou un tel comportement sont importuns, cette personne peut être considérée comme coupable de harcèlement, contrairement aux dispositions du *Code*.

Il est à noter que pour que les dispositions du *Code* relatives au harcèlement soient applicables, il n'est pas nécessaire que l'activité en question fasse explicitement référence à la race, au lieu d'origine, à la croyance d'une personne, etc, mais qu'il suffit qu'elle soit motivée par ces considérations. Par exemple, dans le cas où une personne est constamment traitée de manière défavorable, c'est-à-dire qu'on la ridiculise ou qu'elle fait l'objet de farces répétées, on peut en déduire, en se basant sur les circonstances mêmes, que la façon dont cette personne a été traitée était sous-tendue par des motifs raciaux même si les farces ou les moqueries en question ne faisaient pas référence à la race à laquelle la personne appartient.

* Préparé en collaboration avec la Direction des relations interraciales.

Chaque situation doit être prise individuellement. Toutefois, les qualificatifs raciaux, les remarques visant à ridiculiser une personne à cause de caractéristiques physiques liées à sa race, de vêtements religieux, etc, ou le fait de choisir une personne comme cible de taquineries ou de plaisanteries humiliantes ou avilissantes ayant rapport à la race ou à tout domaine relié à la race doivent être, dans la plupart des cas, considérés comme faisant partie des comportements ou des remarques dont on devrait raisonnablement savoir qu'ils sont importuns.

Tel comportement ou telle remarque motivés par l'appartenance de la personne visée à un groupement sélectif lié à la race et qui pourraient, de prime abord, ne pas être considérés objectivement comme offensants, peuvent quand même être mal reçus par une personne en particulier. Si celle-ci le fait clairement savoir, toute répétition du même genre d'activité constitue, dans la plupart des cas, une violation du *Code*.

Il est à noter que, dans le domaine du "harcèlement", la jurisprudence en est encore à ses débuts. La Commission estime que certains cas qui pourraient ne pas s'inscrire clairement dans le cadre des dispositions sur le harcèlement pourraient cependant relever du *Code* en vertu des dispositions générales relatives aux droits à l'égalité. Ces droits et les questions qui en dérivent seront approfondis dans la section suivante.

DROITS À L'ÉGALITÉ - ATMOSPHÈRE EMPOISONNÉE

Le *Code* prévoit le droit à un traitement égal en matière de services, de biens, d'installations, de logement, de contrats, d'emploi et d'adhésion à une association professionnelle (Articles 1 à 5) . La Commission estime que, dans certains cas, un comportement ou des remarques à caractère offensant ou menaçant peuvent avoir pour effet d'"empoisonner" l'atmosphère des lieux qu'occupent les personnes visées. En conséquence, ces personnes sont soumises à des conditions d'emploi, de location, de services, etc, entièrement différentes des conditions que connaissent celles qui ne subissent pas ce genre de traitement ou de remarques. Dans de tels cas, il se pourrait que le droit à un traitement égal ait été violé.

Encore une fois, chaque cas doit être pris individuellement. Voici toutefois un exemple de cas qui pourrait être considéré comme une violation du *Code* du fait qu'il crée une "atmosphère empoisonnée". Il s'agit du superviseur ou du propriétaire qui s'adresse en ces termes à une personne faisant partie d'une minorité raciale : "Je me demande pourquoi vous autres vous ne retournez pas d'où vous venez parce que, manifestement, votre place n'est pas ici." Même si cette déclaration n'est pas répétée, la personne à qui elle s'adresse ou celles appartenant au groupe visé ont de très bonnes raisons de s'inquiéter en ce qui concerne leurs perspectives d'avenir à long terme dans leur lieu de travail ou dans le logement qu'elles ont loué. Les employés ou les locataires qui n'appartiennent pas à cette catégorie raciale n'éprouvent pas les mêmes soucis, les mêmes inquiétudes.

De la même façon, les personnes qui doivent faire face à des remarques, des écriteaux, des caricatures ou des bandes dessinées dans des lieux de services tels que magasins, restaurants, etc, ou à un cadre de travail ou de location décrivant leur groupe racial ou religieux de manière dégradante, peuvent être exposées à une "atmosphère empoisonnée", ce qui constitue une violation du *Code*. Cela s'applique également aux graffiti du même genre lorsque le fournisseur de services, l'employé ou le propriétaire sont au courant de leur existence mais qu'ils ne font rien pour les faire enlever. Selon le cas, il se peut que ces personnes soient humiliées ou éprouvent de la colère et du ressentiment que d'autres personnes, dans la même situation mais n'appartenant pas au même groupe racial, n'éprouvent pas.

Il est également à noter que les personnes qui ne sont pas spécialement la cible de remarques ou d'actions à caractère discriminatoire ou qui ne font pas partie du groupe visé peuvent aussi avoir le droit de déposer une plainte dans des cas tels que ceux décrits plus haut.

Un tel droit a été maintenu dans d'autres territoires; il est fondé sur le principe suivant : qu'une personne ait ou non été la cible d'un traitement discriminatoire, si le fait d'avoir été exposée à un tel traitement a eu des répercussions négatives sur la sensibilité de la personne en question, les droits de celle-ci ont été violés. De la même façon, dans le cas de traitement discriminatoire à l'égard de membres de minorités visibles en matière d'occupation d'un logement, il a été statué qu'un locataire de race blanche avait le droit de déposer une plainte dans la mesure où il avait été lésé d'avantages importants découlant d'associations interraciales.

Le champ d'application de ces principes est discuté de façon plus approfondie dans la section suivante.

REMARQUES OU ACTES NE VISANT PAS UNE PERSONNE EN PARTICULIER

Comme indiqué plus haut, la Commission estime que les insinuations d'ordre racial ou actes du même genre ne visant pas une personne en particulier mais ayant néanmoins des répercussions néfastes sur le milieu dans lequel cette personne évolue, constituent une infraction aux dispositions égalitaires du *Code*. En voici quelques exemples :

- Remarques, plaisanteries ou insinuations raciales dégradantes visant un employé, un client ou un locataire, devant des employés, clients ou locataires autres que cette personne en particulier.

— Conséquences : peut porter atteinte au droit des personnes visées d'être considérées comme égales et créer une barrière entre celles-ci et les personnes informées mais non visées par ce traitement discriminatoire.

- Remarques, plaisanteries ou insinuations raciales visant des groupes raciaux, faites en présence d'un employé, locataire ou client n'appartenant à aucun de ces groupes raciaux.
  — Conséquence : les personnes faisant partie d'autres minorités raciales peuvent en déduire qu'elles sont également, en leur absence, la cible de tels propos discriminatoires.

- L'exposition d'illustrations, de graffiti ou de documentation racistes, dénigrants ou offensants.
  — Conséquences : humiliation des personnes visées; atteinte au droit des personnes faisant partie du groupe racial visé d'être considérées comme égales.

- Remarques, plaisanteries ou insinuations raciales visant un employé, client ou locataire ou le groupe racial dont ils font partie, faites à une personne n'appartenant pas à une minorité raciale ou en la présence de cette personne;
  — Conséquences : peut causer de l'embarras chez la personne ne faisant pas partie d'une minorité raciale; peut également réduire ou annuler la possibilité d'établir de bonnes relations interraciales dans un milieu donné.

Dans les cas décrits plus haut ou dans des cas semblables, le comportement en cause doit être évalué de façon objective. Il doit être d'une nature et d'une importance telles qu'il constitue une dénégation de l'égalité des droits par le biais de la création d'une atmosphère empoisonnée.

RESPONSABILITÉ DES EMPLOYEURS POUR LES ACTES DE LEURS MANDATAIRES

Un employeur peut être tenu responsable des actes de harcèlement commis par ses employés en vertu de la théorie organique de la responsabilité des personnes morales, laquelle prévoit que si un employé est en position d'autorité (c'est-à-dire qu'il fait partie de l'esprit dirigeant) au sein de l'organisation, l'employeur sera tenu responsable des actes de cet employé. En termes plus directs, cela signifie que les initiatives des superviseurs, des chefs de service, etc, sont considérées comme étant celles de l'employeur.

Il y a lieu de distinguer la responsabilité de l'employeur, décrite au paragraphe précédent, de la responsabilité du fait d'autrui. Le paragraphe 44 (1) du *Code* prévoit que lorsqu'un dirigeant, un employé ou un mandataire d'une personne morale, d'un syndicat, d'une association commerciale ou professionnelle, d'une association non dotée de la personnalité morale ou d'une organisation patronale fait ou omet de faire quoi que ce soit dans l'exercice de ses fonctions, cette action ou cette omission est réputée commise par l'organisme en question. Cela implique que ces organismes sont tenus responsables des infractions au *Code* commises par leurs employés ou mandataires au même titre que s'ils les avaient eux-mêmes commises. Ce principe ne s'applique pas seulement aux employeurs mais également aux propriétaires de logements locatifs et aux fournisseurs de services.

Si la théorie de responsabilité du fait d'autrui ne s'applique pas au harcèlement tel que défini à l'alinéa 9 (1) f) du *Code*, elle s'applique en revanche aux violations des dispositions relatives aux droits à l'égalité. À cet égard, se reporter à la partie portant sur les "Droits à l'égalité - Atmosphère empoisonnée" du présent document.

Il y a également lieu de noter que, conformément au paragraphe 38 (2) du *Code*, une commission d'enquête qui entend une plainte relative à un acte de harcèlement peut inclure en tant que partie à l'audience toute personne qui avait connaissance ou était en possession de faits qui auraient dû raisonnablement la renseigner sur la conduite qui fait l'objet de la plainte, qui avait le pouvoir de pénaliser ou d'empêcher cette conduite et qui n'a pas exercé ce pouvoir. Le paragraphe 40 (4) permet à la commission d'enquête de rester saisie de l'affaire. Cela implique que, dans le cas où l'acte de harcèlement se poursuit, la commission d'enquête peut se réunir de nouveau. Les personnes qui pensent qu'un tel cas existe doivent le soumettre à la Commission. Si, après enquête, la Commission estime être en possession de suffisamment de preuves venant appuyer l'allégation selon laquelle le harcèlement s'est poursuivi, elle demande au ministre de réunir la commission d'enquête en vue d'une nouvelle audience. Si la commission d'enquête conclut qu'une personne qui est partie à l'instance avait connaissance ou était en possession de faits qui auraient dû la renseigner sur l'acte de harcèlement et n'a pas exercé le pouvoir qu'elle détenait de pénaliser ou d'empêcher la continuation ou la répétition de la conduite en cause, elle peut exiger que cette personne prenne les mesures raisonnablement disponibles pour empêcher le harcèlement de se poursuivre.

Il est par conséquent très important que les employeurs, notamment ceux qui fournissent services ou logement, aient établi des politiques stipulant clairement l'interdiction de toute activité contribuant à créer une atmosphère empoisonnée dans le milieu de travail, que cette activité vise les employés, les clients ou les locataires, et précisant que, le cas échéant, elle sera soumise à des mesures disciplinaires strictes. De la même façon, il est important que les chefs de service et les superviseurs aient reçu comme directives de tenir leurs subordonnés au courant de la politique établie et qu'ils sachent faire face à de tels incidents, de façon rapide et efficace, lorsqu'ils sont portés à leur connaissance.

DROIT DE DÉPOSER UNE PLAINTE

Lorsqu'une personne estime qu'elle a été l'objet de discrimination ou de harcèlement dans quelque domaine ou pour quelque motif que ce soit, prévu par le *Code*, elle peut déposer une plainte à la Commission ontarienne des droits de la personne, en se mettant en rapport avec le bureau de la Commission le plus proche.

La Commission a également le pouvoir d'entamer une procédure de plainte. Toutefois, la Commission n'exerce ce pouvoir qu'en l'absence du plaignant.

Comme on l'indique tout au long du présent document, chaque cas doit être étudié individuellement par la Commission, après enquête et après réception des communications de toutes les parties concernées. Avant de décider des mesures à prendre, la Commission doit prendre en considération le contexte dans lequel les remarques ont été faites et les actes accomplis, les antécédents des parties et les relations qui existent entre ces dernières, ainsi que les mesures prises, le cas échéant, en vue de remédier à l'incident en question.

CONVENTIONS COLLECTIVES ET POLITIQUES ÉTABLIES PAR LES SOCIÉTÉS

Un nombre croissant de conventions collectives renferment des clauses relatives à la discrimination et au harcèlement. Outre les droits prévus par le *Code*, une personne peut avoir des droits en vertu d'une convention collective. De même, un certain nombre de sociétés ont mis en oeuvre des politiques visant à remédier au harcèlement ou à toute autre forme de discrimination exercés à l'égard de leurs employés. Toutefois, les parties concernées ne peuvent se soustraire au *Code* : en effet, ni une convention collective ni la politique établie par une société ne peuvent empêcher une personne d'exercer ses droits en vertu du *Code*.

CONCLUSION

Toute personne a le droit de vivre et de travailler dans un cadre libéré de toute remarque ou action dégradantes, fondées sur la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté et la croyance. Même s'il s'agit de plaisanteries, ces remarques et actions dénigrent et humilient la personne visée et ont un effet destructeur qui a des répercussions sur tous.

LA COMMISSION ONTARIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE

COMMISSAIRE EN CHEF : Catherine Frazee

COMMISSAIRES :
George W. Bancroft, John T. Cochrane, Reva Devins, Pam Gill, Elizabeth Kishkon, Louis Lenkinski, Shirley Agnes O'Connor, David Philpott, Jodey Porter, R. Lou Ronson

Adresser toute correspondance à :
Commission ontarienne des droits de la personne
400, avenue University, Toronto (Ontario) M7A 2R9
ou au bureau de district le plus proche.

HAMILTON
119, rue King ouest
L8N 3Z9
Tél. : (416) 521-7870
1-800-263-6906

KENORA
227, 2e rue sud
P9N 1G1
Tél : (807) 468-5568

KINGSTON
1055, rue Princess
K7L 1H3
Tél. : (613) 545-4340
1-800-267-0915

KITCHENER
824, rue King ouest
N2G 1G1
Tél. : (519) 744-8101
1-800-265-2468

LONDON
205, rue Oxford est
N6A 5G6
Tél. : (519) 439-3231
1-800-265-4707

MISSISSAUGA
2, promenade Robert Speck
L4Z 1H8
Tél. : (416) 273-7811
1-800-268-2808

OTTAWA
2197, promenade Riverside
K1H 7X3
Tél. : (613) 738-2801
1-800-267-1916

SAULT STE. MARIE
390, rue Bay
P6A 1X2
Tél. : (705) 949-8417
1-800-461-7268

SCARBOROUGH
2500, avenue Lawrence est
M1P 2R7
Tél. : (416) 750-3575
1-800-268-6585

ST. CATHARINES
1 , rue St. Paul
L2R 7L4
Tél. : (416) 684-7406
1-800-263-4916

SUDBURY
199, rue Larch
P3E 5P9
Tél. : (705) 675-4455
1-800-461-4000

THUNDER BAY
1825, rue est Arthur
P7E 5N7
Tél. : (807) 623-9119
1-800-465-8996

TIMMINS
273, 3e Avenue
P4N 1E2
Tél. : (705) 267-6231
1-800-461-4000

TORONTO CENTRAL
595, rue Bay
4th Floor
M5G 2C6
Tél. : (416) 326-9511

WINDSOR
500, avenue Ouellette
N9A 1B3
Tél. : (519) 256-8278
1-800-265-5140

Appels interurbains sans frais :
Hors de la localité, mais dans la zone couverte par l'indicatif régional, composer le numéro 1-800.

D2232 11/89 15M
ISBN 0-7729-6381-9